

Fachexperten und Leitungskader: Karrieren von Angehörigen der oberen Dienstklasse der DDR nach der Wende

Goedicke, Anne

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Goedicke, A. (2003). Fachexperten und Leitungskader: Karrieren von Angehörigen der oberen Dienstklasse der DDR nach der Wende. *Historical Social Research*, 28(1/2), 247-269. <https://doi.org/10.12759/hsr.28.2003.1/2.247-269>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Fachexperten und Leitungskader: Karrieren von Angehörigen der oberen Dienstklasse der DDR nach der Wende

*Anne Goedicke**

Abstract: The breakdown of the Berlin Wall and the political transition of East Germany after 1989 raised the question, whether the former socialist elite would, at least partly, be successful in keeping their influential positions. Based on considerations about the differentiation of occupational careers in the GDR, the article explores the fate of persons belonging to two different groups within the East German upper service class: professionals and managers (i.e. administrative personnel). Data from the East German Life History Study allow us to trace the periods of unemployment and self-employment as well as upward and downward moves in the hierarchy of occupational status positions of 209 women and men from 1989 until 1996. As expected, former managers faced much greater risks of occupational discontinuity and downward mobility than former professionals. Further analyses show that this difference is caused mainly by the higher employment risks of female managers, and by the low career prospects for highly qualified East German women outside of the public sector.

1. Einleitung

Politische Systemwechsel werfen die Frage auf, inwiefern sich die Herrschenden der alten Ordnung in ihren Positionen behaupten können und in welchem Maße es zu einem Austausch der gesellschaftlichen Eliten kommt. Ob es Angehörigen der alten Führungsschicht gelingt, ihren Einfluss zu sichern und ihre

* Für Hinweise und Anregungen bedanke ich mich bei Heike Solga.
Address all communication to Anne Goedicke, Universität Duisburg-Essen, Standort Duisburg, Institut für Soziologie, Lotharstr. 65, D-47048 Duisburg. Phone: 0049 203 3792735, Fax: 0049 203 3794350; e-mail: goedicke@uni-duisburg.de.

Karrieren verlustarm fortzusetzen, wird durch viele Gegebenheiten der neuen Gesellschaft bestimmt: durch die politische und juristische Aufarbeitung der Vergangenheit, durch die neuen Positionsgefüge und das Angebot an alternativem Personal, aber auch durch die Institutionen der Ausbildung, Beschäftigung und Wirtschaftstätigkeit. Doch das Schicksal von Eliten in Übergangssituationen spiegelt nicht nur die aktuellen Bedingungen wider. Es wirft ebenso Schlaglichter auf die Sozialstruktur des alten Systems. In welchem Maße es den ehemaligen Führungskräften unter neuen Rahmenbedingungen gelingt, ihre Berufslaufbahn fortzusetzen, ist ein Indikator dafür, ob sie über systemübergreifend verwertbare Kompetenzen und Ressourcen verfügen und unter welchen Umständen sich Privilegien der alten Ordnung in neue Vorteile umwandeln lassen.¹

Auch das Schicksal der DDR-Eliten und Subeliten nach 1989 ist so in doppelter Weise gesellschaftlich geprägt: durch die Bedingungen in der ostdeutschen Nachwendezeit ebenso wie durch die Kaderentwicklungspolitik der DDR. Eine Untersuchung der Berufsverläufe von Führungskräften und hochqualifizierten Angestellten im Transformationsprozess beschreibt daher zum einen sozialstrukturelle Veränderungen in der ostdeutschen Teilgesellschaft nach 1989. Die Bewährung dieser Personen im neuen System ermöglicht aber zum andern auch vorsichtige Rückschlüsse auf die Ausgangsbedingungen im Herbst 1989, auf die Verschränkung politischer und fachlicher Profile bei DDR-Kadern² sowie Erfolgskriterien ihrer Laufbahnen vor und nach der Wende. Ziel des vorliegenden Aufsatzes ist eine empirische Bilanzierung der Berufswege von DDR-Kadern nach dem politischen Umbruch in Ostdeutschland 1989. Als Bewertungsmaßstab dient dabei, inwiefern es ihnen nach der Wende gelang, ihre beruflichen Statuspositionen zu halten, und inwiefern sie Arbeitslosigkeit vermeiden konnten.

2. Leitungskader, Fachangestellte und gesellschaftliche Differenzierung in der DDR

Die Frage nach dem Verbleib des Führungspersonals der DDR wird im Folgenden nicht für die Elite im engeren Sinne, sondern für die "zweite" und "dritte Reihe" der Verantwortungsträger des SED-Regimes, für die Kader der oberen und mittleren Leitungsebene und/oder hochqualifizierten, professionellen

¹ Insbesondere für Ungarn und Polen wurde beschrieben, dass es Teilen der alten Wirtschaftselite gelang, sich im postsozialistischen Privatisierungsprozess zu bereichern oder einflussreiche Stellungen in den Unternehmen zu sichern (vgl. z.B. Széleányi/Széleányi/Kovács 1995).

² Weil fachliche Ausbildungen häufig nur auf der Grundlage politischer Auswahlprozesse zugänglich waren, ist damit natürlich noch nichts über einen leistungsgerechten Zugang zu Führungspositionen der DDR gesagt.

Angestellten, gestellt. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass die Zukunft für diese Angehörigen der Subelite und der Professionen zu Beginn der 1990er Jahre deutlich unklarer als für die DDR-Spitzenfunktionäre war. Bekanntlich sorgte eine historische Koinzidenz für den unspektakulären Abgang eines großen Teils der ehemaligen Elite, denn die Hartnäckigkeit, mit der Vertreter der "Aufbaugeneration" über Jahrzehnte die politischen Ämter besetzt und Aufstiegchancen für Jüngere blockiert hatten, eröffnete mit der politischen Wende die Chance, diese hohen DDR-Funktionäre durch reguläre und vorgezogene Verrentung, sozial abgesichert, aus dem Erwerbsleben zu entlassen. Überraschend zügig und konfliktarm verliefen daher die Ablösung der politischen Führung, die Neuformierung der Militär- und Polizeispitze sowie Umbesetzungen herausgehobener Leitungspositionen in Wirtschaft und Verwaltung. Systemkonforme Gegeneliten lösten die alte "Nomenklatura" im Herbst 1989 ab und wurden im Verlauf der nächsten Monate durch Vertreter der oppositionellen Bürgerbewegungen sowie Eliten westdeutscher Herkunft ergänzt und ersetzt (vgl. Bürklin 1997, S. 26).³ Diese Möglichkeit zur externen Rekrutierung von Führungspersonal in Wirtschaft, Verwaltung und Politik war aufgrund der deutschen Vereinigung in Ostdeutschland natürlich in viel stärkerem Maße gegeben als in anderen Transformationsländern Ost- und Südosteuropas.

Die auch als "obere Dienstklasse" bezeichneten Führungskräfte der oberen und mittleren Leitungsebene und/oder hochqualifizierten, professionellen Angestellten (vgl. Renner 1953; Dahrendorf 1965; vgl. zur Begriffsbestimmung Solga 1995, S. 67ff.) der DDR verdienen auch deshalb besondere Aufmerksamkeit, weil sich in ihren DDR-Berufskarrieren politische und fachliche Aspekte in besonderer Weise verschränkten. Die hier betrachteten Personen waren bis 1989 in einem breiten Berufsspektrum tätig, das von Offizieren über ökonomische Abteilungsleiter, Bürgermeister, Lehrer und Ingenieure bis zu Naturwissenschaftlern, Ärzten und Künstlern reichte. Typischerweise übten sie in der DDR Tätigkeiten aus, die um fachwissenschaftliche oder Verwaltungs- und Leitungsaufgaben, weniger um politische Funktionen, zentriert waren. Ihre Entlassung im Zuge der Wende stand daher ohne zusätzliche Anlässe – etwa eine Tätigkeit als Informeller Mitarbeiter bei der Staatssicherheit der DDR – nicht auf der politischen Tagesordnung und war stattdessen eher von sektoralen und einzelbetrieblichen Reorganisationspfaden in der Nachwendezeit bestimmt. Zudem war das Reservoir an "Leihbeamten" und "Aufbauhelfern" aus dem Westen begrenzt und konzentrierte sich eher auf die obersten Positionen in Wirtschaft, Politik und Verwaltung (vgl. Windolf 1996; Derlien 2001). Insofern muss davon ausgegangen werden, dass die ehemaligen Fach- und Führungskräfte der DDR eine wichtige Ressource an Kompetenzen für den Aufbau der neuen Gesellschaft nach 1989 darstellten.

³ Von 402 Elitepositionen, die die Potsdamer Elitestudie 1995 in den neuen Bundesländern identifizierte, waren etwa 60 % von Ostdeutschen besetzt, darunter allerdings fast keine in den Bereichen Justiz, Wirtschaft und Militär (vgl. Machatzke 1997, S. 65ff.).

„Allerdings ist im Anforderungsprofil der Führungskader bereits eine Widersprüchlichkeit enthalten, die man als charakteristisch für sozialistische Gesellschaften ansehen kann, nämlich die Verbindung von fachlicher Kompetenz und Spezialistentum auf der einen Seite und politischer Loyalität, verbunden mit dem absoluten Primat des Politischen auf der anderen Seite.“ (Hornbostel 1999a, S. 7) Die Angehörigen der oberen Dienstklasse hatten auf die eine oder andere Weise Anteil an den Verfügungsgewalten der Partielite und mussten in der Regel auf ihren Berufswegen in Wirtschaft, Verwaltung, Bildung, Wissenschaft oder Kultur (in unterschiedlichem Maße) systemloyales Verhalten und gesellschaftliches Engagement zeigen. Es ist bekannt, dass sich diese, für die obere Dienstklasse typischen Verknüpfungen von fachlichen und organisatorischen Qualifikationen mit politischer Eignung im Verlauf der DDR-Geschichte verändert haben, und dass die DDR über die Jahrzehnte zunehmend durch Tendenzen einer intergenerationalen Selbstreproduktion des Leitungspersonals und der hochqualifizierten Fachkräfte gekennzeichnet war (vgl. Solga 1995). Es liegt auch nahe, dass sich die Berufsanforderungen und Karriereprofile von Angehörigen der Subelite und Professionen zwischen Berufen und Tätigkeitsbereichen unterschieden haben (vgl. Hornbostel 1999b).

Eine Untersuchung des Nachwendeschicksals ehemaliger Fach- und Führungskräfte der DDR berührt damit auch die anhaltende Debatte um Ausmaß und Muster teilsystemischer Ausdifferenzierung der DDR-Gesellschaft. Gegen Sigrid Meuschels These, dass die DDR letztlich an einem Mangel funktionaler Differenzierung zu Grunde gegangen sei⁴ (vgl. Meuschel 1992), hat es eine Reihe kritischer Einwendungen gegeben (vgl. Hornbostel 1999b, S. 181f.; Pollack 1998). Sie bezogen sich auf den unbefriedigenden Ex-post-Charakter der Diagnose, d.h. die Erklärung der DDR aus ihrem Ende. Es wurde auf Reformversuche verwiesen, die innerhalb des Regimes informelle Substrukturen und teilsystemische Eigenlogiken stärken sollten. Schließlich wurde angemerkt, dass die Frage nach einem akzeptablen Niveau gesellschaftlicher Differenzierung akademisch ebenso wenig geklärt sei, wie Fragen nach der Art und Weise des Ineinandergreifens von Entdifferenzierungs- und Ausdifferenzierungsprozessen. Eine empirische Fundierung dieser Diskussion sollte natürlich über detaillierte Untersuchungen der Karrierewege von DDR-Kadern bis 1989 erfolgen. Wenn ökonomische, wissenschaftliche, rechtliche oder kulturelle Rationalitätskriterien tatsächlich durch ein Primat des Politischen außer Kraft gesetzt worden sind, dann müsste sich dies in einer Angleichung der Rekrutierungsbedingungen sowie einer Homogenisierung der Berufslaufbahnen und

⁴ „Es fand ein machtpolitisch durchgesetzter Entdifferenzierungsprozeß statt, der die ökonomischen, wissenschaftlichen, rechtlichen oder kulturellen Subsysteme ihrer Eigenständigkeit beraubte, ihre spezifischen Rationalitätskriterien außer Kraft setzte oder politisch-ideologisch überlagerte. Nicht der Staat starb ab im Verlauf der jahrzehntelangen Herrschaft der Partei, es handelte sich vielmehr um den Prozeß eines Absterbens der Gesellschaft.“ (Meuschel 1992, S. 10)

Berufsrollen innerhalb der oberen Dienstklasse gezeigt haben. Eine weitgehende Entdifferenzierung der DDR-Gesellschaft würde für die Jahre nach der Wende bedeuten, dass alle Mitglieder der ehemaligen Dienstklasse mit einer weitgehend gleichen berufsbiographischen Ausstattung in das bundesdeutsche Beschäftigungssystem eintraten.

Da die Folgen der vielfältigen Kombinationen und “Hybridformen“ von Fachlichkeit und Systembindung, die Angehörige der oberen Dienstklasse der DDR Ende 1989 kennzeichneten, hier leider nicht untersucht werden können⁵, konzentrieren sich die folgenden Ausführungen auf einen Vergleich zweier Gruppen, zwischen denen man – sofern es eine Ausdifferenzierung von Berufsrollen der oberen Dienstklasse in der DDR gegeben hat – systematische Unterschiede der Arbeitsmarktlage nach 1989 erwarten sollte. Das sind einerseits hochqualifizierte, professionelle Angestellte ohne Leitungsaufgaben und andererseits mittlere und höhere Führungskräfte. Zu erwarten ist, dass sich zu DDR-Zeiten die *professionellen Angestellten* gegenüber den Führungskräften durch eine geringere Notwendigkeit systemloyalen Verhaltens, höhere berufsfachliche Abschlüsse und eine höhere berufliche Kontinuität auszeichneten. Bei den *Leitungskräften* sollten politisches Engagement, zwischenbetriebliche und berufliche Mobilität stärker ausgeprägt gewesen sein. In Kombination mit einem höheren Anteil an DDR-spezifischen Qualifikationen ist zu erwarten, dass dies ihre Beschäftigungsaussichten nach 1989 negativ beeinflusst hat. Zu beachten sind allerdings auch die wirtschaftsstrukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen der Karrieren von ehemaligen Leitungskadern und hochqualifizierten Fachangestellten nach der Wende.

Zur Charakterisierung der Chancen von hochqualifizierten Angestellten und Leitungskadern der DDR auf dem Arbeitsmarkt nach 1989 werden im Folgenden drei Aspekte ihrer Berufslaufbahnen untersucht. Zunächst werden die Erwerbsverläufe der beiden Personengruppen in einer Längsschnittbetrachtung für den Zeitraum 1989 bis 1996 verglichen (Abschnitt 4). Anschließend werden ihre 1996 erreichten beruflichen Platzierungen betrachtet (Abschnitt 5). Ein daraus gewonnener Indikator für den Erhalt oder Verlust des beruflichen Status wird schließlich – relativ grob – auf Zusammenhänge mit berufsbiographischen Ressourcen und Platzierungen der betreffenden Personen zum Zeitpunkt der Wende untersucht (Abschnitt 6). Die Analysen basieren auf den Daten der Ostdeutschen Lebensverlaufsstudie des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung (vgl. Abschnitt 3).

⁵ Vor allem eignet sich die herangezogene Datenbasis der Ostdeutschen Lebensverlaufsstudie (vgl. Abschnitt 3) nicht, um unterschiedliche Qualifikationsbestände der Führungs- und Fachkräfte zur Zeit der Wende für einen hinreichend großen Kreis von Personen differenziert zu beschreiben. Zu unterscheiden wären u.a. unmittelbar in die bundesrepublikanische Gesellschaft transferierbares Fachwissen, veraltetes Fachwissen, auf die DDR-Wirtschaft und Gesellschaft bezogenes Verwaltungswissen und irrelevant gewordenen, systemspezifisches Wissen.

3. Wer gehört in der Ostdeutschen Lebensverlaufsstudie zur "oberen Dienstklasse der DDR"?

Die Interviews im Rahmen der Ostdeutschen Lebensverlaufsstudie des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung in Berlin wurden 1991/92 und 1996/97 in den aufeinanderfolgenden Projekten "Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR" sowie "Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozess" durchgeführt. Es handelt sich um standardisierte, ereignisorientierte, retrospektive Lebensverlaufsinterviews, die auf Monatsbasis Verlaufsinformationen über Personen aus der DDR bis in die Nachwendezeit enthalten. Dabei wurden insbesondere die Wohn-, Schul-, Ausbildungs-, Erwerbs- und Familienverhältnisse als kontinuierliche Ereignisgeschichten von der Geburt der Befragten bis zum Interviewzeitpunkt rekonstruiert und unter anderem um Informationen über die materielle Situation des Haushalts, persönliche Netzwerke sowie Mitgliedschaften in politischen Parteien und Organisationen ergänzt (vgl. Solga 1996, S. 30). Repräsentativ befragt wurden ausgewählte Geburtskohorten, deren Leben in bestimmten Lagerungen zu wichtigen historischen Entwicklungsphasen der DDR verlief (vgl. Huinink/Mayer 1995, S. 17ff; Solga 1995, S. 93ff; Trappe 1995, S. 35ff.). Die Stichprobe für diesen Aufsatz beinhaltet Informationen über 1063 Personen, die sowohl 1991/92 als auch 1996/97 an der Befragung teilgenommen hatten. Sie gehören den drei Geburtskohorten 1939-41, 1951-53 und 1959-61 an.⁶

Als Auswahlkriterium der oberen Dienstklasse wurde die Information zur beruflichen Stellung herangezogen, deren zwei ranghöchste Angestelltenkategorien "Angestellte(r) mit hochqualifizierter Tätigkeit" bzw. "Angestellte(r) mit höheren Leitungsfunktionen und umfassenden Entscheidungsbefugnissen" die Zugehörigkeit zur oberen Dienstklasse indizieren.⁷ Für Dezember 1989 erhält man auf diese Weise 209 Personen, die als abhängig Beschäftigte auf Positionen der oberen Dienstklasse beschäftigt waren. Zur Identifizierung von Personen mit Vorgesetztenaufgaben wurde eine Zusatzfrage „Übten Sie in dieser Tätigkeit eine Leitungsfunktion aus?“ herangezogen, die reichlich die

⁶ Die ebenfalls befragte Kohorte der 1929-31 Geborenen steht für die "Aufbaugeneration". Sie wurde aus der vorliegenden Analyse ausgeschlossen, weil die meisten Frauen Ende 1989 bereits planmäßig verrentet waren und auch die Männer rasch in den (vorgezogenen) Ruhestand übergingen. Nach 1992 waren in dieser Kohorte der Studie nur noch 8 Männer erwerbstätig, die der oberen Dienstklasse angehört hatten. Die Letzte der Frauen aus der oberen Dienstklasse war im Herbst 1991 aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Verfügbare Daten einer Geburtskohorte 1971 kommen für die vorliegende Analyse nicht in Frage, weil diese jungen Erwachsenen ihre Berufslaufbahn in der Regel erst nach 1989 begannen.

⁷ Die Klassifikation beruht auf Selbsteinstufungen der Befragten anhand einer Liste mit Beispieltätigkeiten. Unterschieden werden 4 Angestellten-, 5 Arbeiter- und 4 Beamtenkategorien sowie 12 Kategorien für Bauern, Selbständige und Freiberufler. Nach der Erhebung wurden die Angaben anhand der offenen Berufsangaben und der übrigen Tätigkeitsmerkmale auf Plausibilität überprüft.

Hälfte der Personen aus der oberen Dienstklasse bejahte (vgl. Tabelle 1). Leitungskader sind also zum einen alle "Angestellten mit höheren Leitungsfunktionen und umfassenden Entscheidungsbefugnissen", zum anderen die "Angestellten mit hochqualifizierter Tätigkeit", die eine Leitungsfunktion innehatten. Der Vorteil der Ostdeutschen Lebensverlaufsstudie besteht zwar darin, dass monatsgenaue Informationen über die gesamte Nachwendezeit vorliegen. Problematisch ist jedoch die relativ geringe Fallzahl der befragten Angehörigen der oberen Dienstklasse, die multivariaten Auswertungen Grenzen setzt und darauf zurückzuführen ist, dass dieser Datensatz nicht als (Sub-)Elitenstudie konzipiert war. Daher werden im Folgenden einfache statistische Verfahren und Fallgruppenvergleiche genutzt, und es wird auf Übergangsratenmodelle verzichtet.

Tabelle 1: Die obere Dienstklasse im Dezember 1989

	Gesamte obere Dienstklasse	N	Leitungskader	N	hochqualifizierte Fachangestellte ohne Leitungsfunktion	N
alle Befragten	100 %	209	100 %	114	100 %	95
- davon:						
Männer	58 %	121	66 %	75	48 %	46
Frauen	42 %	88	34 %	39	52 %	49
- davon:						
48-50jährige (Kohorte 1939-41)	43 %	89	49 %	56	35 %	33
36-38jährige (Kohorte 1951-53)	34 %	71	36 %	41	32 %	30
28-30jährige (Kohorte 1959-61)	23 %	49	15 %	17	34 %	32

Datenbasis: Ostdeutsche Lebensverlaufsstudie am MPIB

Überdurchschnittlich waren, wie Tabelle 1 zeigt, die älteren Geburtskohorten und Männer im Kreis der Fachkräfte und Leitungskader vertreten. Ein Viertel der in der Ostdeutschen Lebensverlaufsstudie befragten Männer, aber nur ein Siebtel der Frauen gehörten 1989 der oberen Dienstklasse an, fast drei Fünftel der oberen Dienstklasse waren Männer. Nicht überraschend nahm der Anteil der zur Dienstklasse Gehörenden auch mit dem Lebensalter zu. Die um 1960 Geborenen hatten einen um 20 Prozentpunkte niedrigeren Anteil an der oberen Dienstklasse als die um 1940 Geborenen. Tabelle 1 verdeutlicht auch, dass Männer und die älteren Jahrgänge im Besonderen bei den Leitungskadern

überwogen. In der Gruppe der professionellen Angestellten ohne Leitungsfunktionen war das Verhältnis der Altersgruppen und Geschlechter nahezu ausgeglichen.

4. Erwerbsverläufe ehemaliger Fach- und Leitungskader von 1989 bis 1996

Eine empirische Betrachtung von Erwerbsverläufen im ostdeutschen Transformationsprozess stützt weder die Vermutung, dass alle berufsbiographischen Ressourcen der oberen Dienstklasse mit der politischen Wende entwertet wurden und die betreffenden Personen ihr Berufsleben quasi von vorn anfangen mussten, noch lässt sie erkennen, dass sich alte Privilegien unterschiedslos in neue verwandelt hätten, oder dass gar "alte Seilschaften" im großen Stil den gesellschaftlichen Übergang gesteuert hätten.⁸ Sowohl Analysen, die sich speziell mit dem Verbleib der oberen Dienstklasse auseinandersetzen (vgl. Solga 1997; Solga 1998) als auch übergreifende Untersuchungen der Arbeitsmarktmobilität unterschiedlicher Beschäftigtengruppen in Ostdeutschland nach 1989 (u.a. Diewald 1999; Diewald/Solga/Goedicke 2002; Goedicke 2002; Mayer 2001) zeigen stattdessen eine gemischte Bilanz: Personen, die der oberen Dienstklasse der DDR angehörten, waren in den 1990er Jahren vom Verlust ihres Arbeitsplatzes und ihrer erreichten beruflichen Position bedroht, konnten aber auch ein erhebliches Maß an berufsbiographischer Kontinuität verwirklichen.

Bei einer Differenzierung der betrachteten Personengruppe in ehemalige Leitungskader und ehemalige Fachkräfte ohne Leitungsverantwortung zeigen sich systematische Unterschiede im Hinblick auf die Folgen der deutschen Vereinigung für die Beschäftigungschancen. Analysen mit der Ostdeutschen Lebensverlaufsstudie bestätigten die Vermutung höherer Erwerbsrisiken für die ehemaligen Leitungskader, die im Vergleich zu den hochqualifizierten Angestellten der DDR sowohl stärker von Arbeitslosigkeit als auch von beruflichen Abstiegen betroffen waren als die ehemaligen Fachkräfte (vgl. u.a. Solga 1997; Diewald 1999). Diese Befunde sollen hier zusammenfassend dargestellt und durch eine Betrachtung der Veränderungen zwischen 1989 und 1996 erweitert werden.

Arbeitslosigkeit

Die Angehörigen der ehemaligen oberen Dienstklasse der DDR waren im Zeitraum von Dezember 1989 bis März 1996 im Durchschnitt 4,1 Monate arbeits-

⁸ Bezogen auf die Herkunft der ostdeutschen Elite nach 1989 sind diese beiden Möglichkeiten als "Transitionsthese" und "Reproduktionsthese" diskutiert worden (vgl. Welzel 1997, S. 202ff.). Im vorliegenden Aufsatz geht es jedoch um den Verbleib der alten Dienstklasse, nicht um die Rekrutierungsbasis der neuen Eliten.

los und verbrachten weitere 2,1 Monate in Vollzeit-Weiterbildungen oder Umschulungen.⁹ Bedenkt man, dass es sich bei den betrachteten ehemaligen Fachkräften und Leitungskadern um Personen im "besten Erwerbsalter" mit vergleichsweise hohem beruflichen Engagement, mit Karriereorientierung und überdurchschnittlichen Qualifikationen handelte, so erscheint das Ausmaß ihrer Nichterwerbstätigkeit zunächst sehr hoch. Im ostdeutschen Kontext relativiert sich dieses Urteil jedoch angesichts der schlechten Gesamtsituation des Arbeitsmarktes. Trotz großzügig subventionierter Kurzarbeits-, Arbeitsbeschaffungs- und Vorruhestandsprogramme, Lohnkostenzuschüssen nach § 249h AFG, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie "Entlastungen" durch Pendler und Migranten in die alten Bundesländer, stieg die durchschnittliche Arbeitslosenquote in den neuen Bundesländern zu Beginn der 1990er Jahre dramatisch an und hatte im Jahr 1996 16,7 %¹⁰ erreicht (vgl. Klammer 2000, S. 118, Tabelle 3.A.2). Die Unterbeschäftigungsquote betrug fast das Doppelte. Mit anderen Worten: Trotz hoher Arbeitslosigkeit waren die ehemaligen Angehörigen der oberen Dienstklasse der DDR nach der Wende seltener arbeitslos als Facharbeiter und qualifizierte Angestellte und hatten insbesondere gegenüber Un- und Angelernten deutlich bessere Beschäftigungschancen (vgl. Diewald 1999, S. 307). Diese begründeten sich vor allem darin, dass es ihnen besser als anderen Beschäftigtengruppen gelang, ohne Erwerbsunterbrechung den Arbeitgeber zu wechseln (vgl. Diewald 1999; Goedicke 2002). Nach Mitte 1992, als die betrieblichen Grundsanierungen weitgehend abgeschlossen waren und der Neugründungsboom abzublenken begann, verstärkte sich dieser Unterschied. Dass die ehemaligen professionellen Angestellten und Leitungskader der DDR nicht überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit bedroht waren, bestätigen auch Analysen mit dem Sozio-Ökonomischen Panel (vgl. Solga 1997).

Tabelle 2: Kumulierte mittlere Dauern
der Nichterwerbstätigkeit ehemaliger Leitungskader und hochqualifizierter
Angestellter ohne Leitungsfunktion von Dezember 1989 bis März 1996

	Ehemalige hochqualifizierte Angestellte ohne Leitungs- funktion (N=95)	Ehemalige Leitungskader (N=114)
Mittlere Gesamtdauer der Nichterwerbstätigkeit Dezember 1989 bis März 1996	5,3 Monate	7,7 Monate
- davon arbeitslos	2,9 Monate	5,1 Monate
- davon in Umschulung / Vollzeit- Weiterbildung	2,1 Monate	2,1 Monate
- davon sonstige Nichterwerbstätigkeit	0,3 Monate	0,5 Monate

Datenbasis: Ostdeutsche Lebensverlaufsstudie am MPIB

⁹ Allerdings war nur knapp ein Drittel der betrachteten Personen tatsächlich arbeitslos und nur ein Siebtel nahm an außerbetrieblichen Vollzeit-Bildungsmaßnahmen teil.

¹⁰ 20 % für Frauen und 14 % für Männer.

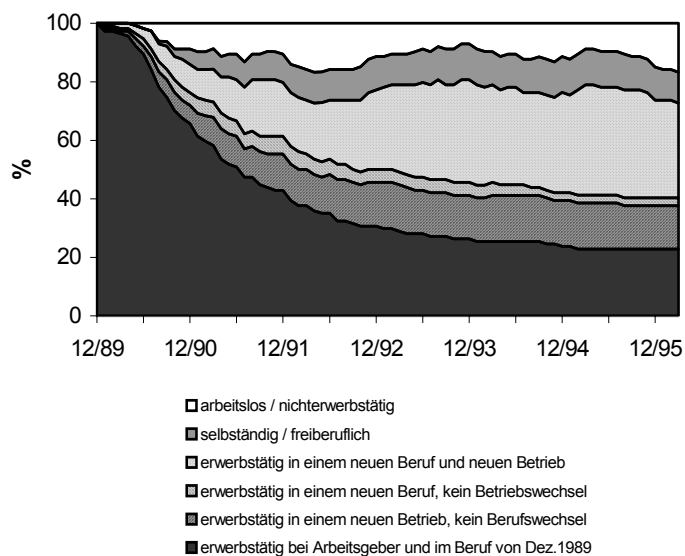
Mit dieser im Vergleich zu anderen Arbeitnehmergruppen guten Gesamtbilanz gehen allerdings deutliche Unterschiede innerhalb der oberen Dienstklasse einher. Wie Tabelle 2 verdeutlicht, hatten die ehemaligen Fachkräfte wesentlich bessere Beschäftigungsaussichten als die ehemaligen Leitungskader. Während sich die in Weiterbildung bzw. Umschulung verbrachten Zeiträume nicht unterschieden, waren die ehemaligen Führungskräfte im Durchschnitt mehr als 2 Monate länger arbeitslos.

Berufliche und zwischenbetriebliche Mobilität

Doch inwieweit kann die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit tatsächlich schon als Beleg für unterschiedliche Arbeitsmarktlagen gelten? Haben die ehemaligen Fachangestellten möglicherweise ihre Berufslaufbahn einfach besser fortsetzen können, weil sie bei der Arbeitssuche flexibler waren oder sich häufiger als die ehemaligen Leitungskader als Selbständige bzw. Freiberufler versuchten?

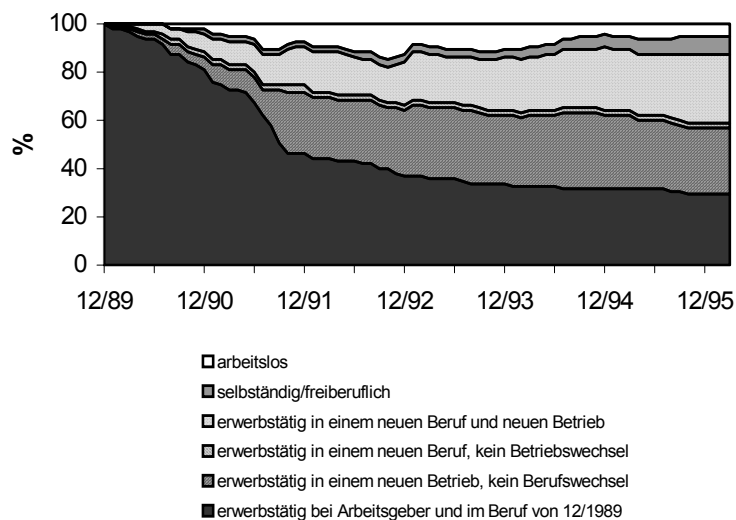
Das Gegenteil ist der Fall! Eine aggregierte Betrachtung der Erwerbsverläufe ehemaliger Fachkräfte und Leitungskader der DDR zwischen 1989 und 1996 zeigt, dass sich ehemalige Führungskräfte keineswegs vor beruflichen Reorientierungen gescheut oder den Sprung in die Selbständigkeit vermieden haben. Dargestellt sind auf den folgenden Abbildungen die monatlichen Verteilungen von Erwerbszuständen von Dezember 1989 bis März 1996, wobei unterschieden wurde zwischen: im Betrieb und Beruf von 1989 Verbliebenen, Betriebswechslern ohne Berufswechsel, Berufswechslern ohne Betriebswechsel, Betriebs- und Berufswechslern, Selbständigen bzw. Freiberuflern und Arbeitslosen bzw. anderweitig Nichterwerbstätigen. Es handelt sich nicht um eine individuenbezogene Darstellung der Berufsverläufe, sondern um die monatspezifischen Gesamtverteilungen in der Gruppe der ehemaligen Fach- und Führungskader.

Abbildung 1: Monatsbezogene Verteilungen des Erwerbsstatus ehemaliger Leitungskader



Datenbasis: Ostdeutsche Lebensverlaufsstudie am MPIB

Abbildung 2: Monatsbezogene Verteilungen des Erwerbsstatus ehemaliger Fachkräfte ohne Leitungsaufgaben



Datenbasis: Ostdeutsche Lebensverlaufsstudie am MPIB

Die Abbildungen 1 und 2 belegen für die 1990er Jahre eine höhere berufliche Stabilität der ehemaligen professionellen Angestellten ohne Leitungsfunktion. Während von ihnen 57 % im März 1996 noch im gleichen Beruf¹¹ wie 1989 beschäftigt waren, auch wenn sie zwischenzeitlich den Arbeitgeber gewechselt hatten, traf dies nur für 38 % der ehemaligen Leitungskader zu. Relativ gering fallen hingegen die Unterschiede im Hinblick auf zwischenbetriebliche Mobilität aus. Im Frühjahr 1996 war der Anteil derjenigen, die noch in demselben Betrieb wie zur Wende beschäftigt waren, unter den betrachteten Fachangestellten nur 5 Prozentpunkte höher als unter den ehemaligen Führungskadern. Auffällig ist, dass die ehemaligen Führungskräfte schon 1990 relativ rasch den ehemaligen DDR-Betrieb verließen, während es bei den professionellen Angestellten ohne Leitungsfunktion besonders im Jahr 1991 im Zuge der Reorganisation ostdeutscher Unternehmen und Behörden zu Betriebswechseln und Übernahmen in Ausgründungen kam.

Selbständigkeit

Etwa jeder achte Angehörige der oberen Dienstklasse der DDR arbeitete zwischen 1989 und 1996 freiberuflich oder selbständig (25 von 209 Personen). Davon hatten allerdings 6 Personen diese Tätigkeit vor März 1996 bereits wieder aufgegeben. Zwei Drittel der Unternehmen waren Kleinbetriebe, d.h. Gründungen ohne oder mit nur einem zusätzlichen Mitarbeiter. Nur ein ehemaliger Angehöriger der oberen Dienstklasse besaß bis 1993 ein Gastronomieunternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten. Gründungsschwerpunkte waren Vertreterfirmen, Ingenieur- und Bauingenieurbüros, Arztpraxen, Finanzberatungsfirmen und Versicherungsdienstleister. Akademische Freiberufler waren jedoch insgesamt in der Minderheit. Mit 19 von 25 Gründern waren Männer, auch unter Berücksichtigung ihres höheren Anteils an der oberen Dienstklasse, überrepräsentiert.

Über den gesamten Zeitraum hinweg war der Anteil der Selbständigen und Freiberufler unter den ehemaligen Führungskräften höher als unter den ehemaligen Fachkräften ohne Leitungsverantwortung. Anfang 1991 überstieg er die Zehn-Prozent-Marke und im März 1996 waren es 11 %. Von den ehemaligen Fachkräften waren im März 1996 7 % selbständig oder freiberuflich tätig und zu Beginn der 1990er Jahre lag der Anteil deutlich niedriger. Die etwas höhere Selbständigenrate ehemaliger Führungskräfte nach der Wende lässt vermuten, dass die Gründung eines eigenen Gewerbes als Weg erschien, einer Arbeitslosigkeit oder beruflichen Abstiegen zu begegnen. Das ist einerseits ein Hinweis auf verwertbare Managementkompetenzen und geschäftsrelevante Netzwerkbeziehungen, möglicherweise aber auch ein Anzeichen für Schwierigkeiten, abhängige Beschäftigung zu finden. Andererseits fallen die Unterschiede in den

¹¹ Berufswechsel wurden als Veränderung in den ersten beiden Stellen des vierstelligen Berufscodes der Bundesanstalt für Arbeit (Fassung von 1988) gemessen.

Gründungsaktivitäten von Personen mit und ohne Managementenerfahrung geringer aus als man vor dem Hintergrund unterschiedlicher Tätigkeitsprofile in der DDR hätte erwarten können.

Es zeigt sich also, dass die ehemalige obere Dienstklasse der DDR in der ersten Hälfte der 1990er Jahre verschiedenen erwerbsbiographischen Risiken in unterschiedlicher Weise ausgesetzt war, möglicherweise ein Resultat der für diese Gruppe typischen Verknüpfung von hoher Qualifikation und beruflicher Kompetenz mit "systemnahen" Karrierewegen vor 1989. Im Hinblick auf Arbeitslosigkeitsphasen, Anteile von Selbständigen und berufliche Mobilität zeigen sich die erwarteten Unterschiede zwischen ehemaligen professionellen Angestellten und ehemaligen Leitungskadern.

5. Die berufliche Positionierung der ehemaligen oberen Dienstklasse der DDR im März 1996

Höhere berufliche Mobilität und längere Suchphasen der ehemaligen Leitungskader auf dem Arbeitsmarkt geben natürlich noch nicht unmittelbar Auskunft über die erreichte Arbeitsmarktlage nach Beendigung der ersten Phasen der Wirtschaftsreform und gesellschaftlichen Transformation in Ostdeutschland. Möglicherweise mussten die Personen, die in der DDR Führungsverantwortung gehabt hatten, mehr in ihre neue Karriere investieren, hatten aber zumindest gleiche Chancen eines beruflichen Statuserhalts nach einer berufsbiographischen Neuorientierung. Um dies zu prüfen, wird nun die Beschäftigungssituation der betrachteten Personen im März 1996 betrachtet.

Arbeitslosigkeit

Bei den beobachteten Phasen der Nichterwerbstätigkeit handelte es sich wohl nicht nur um Sucharbeitslosigkeit. Immerhin 12 % der Personen, die im Dezember 1989 zur oberen Dienstklasse gehört hatten, waren sieben Jahre später, im März 1996, nicht erwerbstätig. Die Arbeitslosen stellten den Hauptanteil dieser Personengruppe, etwa jeder Vierte nahm an Umschulungen oder Vollzeit-Weiterbildungen¹² teil. Mit 17 % waren ehemalige Leitungskader im März 1996 etwa dreimal häufiger nicht erwerbstätig als ehemalige Fachkräfte ohne Führungsverantwortung (5 %). Noch ausgeprägter stellen sich die unterschiedlichen Risikolagen bei einer Betrachtung der reinen Arbeitslosenanteile dar, denn einer Quote von 10 % unter den ehemaligen Leitungskadern steht eine Quote von 2 % unter den ehemaligen hochqualifizierten Angestellten der DDR gegenüber.

¹² Erziehungsurlaube, Hausarbeit, längere Krankheiten oder Abbrüche des Erwerbslebens wurden nur in Einzelfällen als Grund für die Nichterwerbstätigkeit 1996 angegeben.

Selbständigkeit

19 von 209 betrachteten Personen arbeiteten 1996 (noch) selbständig oder freiberuflich. Dabei war der Anteil der selbständig Beschäftigten mit 11 % unter den ehemaligen Leitungskadern höher als unter den hochqualifizierten Angestellten (7 %).

Berufliche Auf- und Abstiege

Ihr relativ geringes Arbeitslosigkeitsrisiko nach der Wende "bezahlten" die ehemaligen Leitungskader und Fachkräfte der DDR mit beruflichen Abstiegen. Das zeigt ein Vergleich der beruflichen Stellungen von Dezember 1989 und März 1996. Um eine detaillierte Bewertung von Auf- und Abstiegen vornehmen zu können, wurden die beiden in der oberen Dienstklasse zusammengefassten Angestelltenniveaus (Angestellte mit höheren Leitungsfunktionen und umfassenden Entscheidungsbefugnissen; Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit) unterschieden. Die statusniedrigeren Angestellten mit hochqualifizierter Tätigkeit wurden zusätzlich nach solchen mit und ohne Leitungsverantwortung unterteilt, und der Verlust von Führungsaufgaben wurde als beruflicher Abstieg gewertet. Daraus ergibt sich folgendes Schema für die Bewertung von beruflichen Auf- und Abstiegen abhängig Beschäftigter (Tabelle 3).

Tabelle 3: Operationalisierung von Auf- und Abstiegen der oberen Dienstklasse, sofern sie 1996 als abhängig Beschäftigte tätig waren¹³

Zielposition 1996 \ Ausgangsposition 1989	(1)	(2)	(3)	Andere berufliche Stellungen
(1) Angestellte mit höheren Leitungsfunktionen ... (Leitungskader, N=10)	=	↓	↓	↓
(2) Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit und Leitungsaufgaben (Leitungskader, N=104)	↑	=	↓	↓
(3) Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit ohne Leitungsaufgaben (Fachkräfte, N=95)	↑	↑	=	↓

Datenbasis: Ostdeutsche Lebensverlaufsstudie am MPIB

Von den 209 betrachteten Angehörigen der oberen Dienstklasse der DDR waren im März 1996 noch 166 Personen abhängig beschäftigt, davon 114 wiederum auf Positionen als Angestellte mit höheren Leitungsfunktionen oder Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit bzw. auf gleichwertigen Beamtenpositionen. Allerdings war zu diesem Zeitpunkt nur 9 der ehemaligen Angestellten mit hochqualifizierter Tätigkeit ein weiterer Aufstieg gelungen, obgleich ange-

¹³ Die vier Personen, die 1996 verbeamtet waren, wurden in Einzelfallentscheidungen den entsprechenden Angestelltenniveaus zugeordnet.

sichts der Verrentung der “Aufbaugeneration“ und der Reorganisationsprozesse in Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft und Kultur zu Beginn der 1990er Jahre durchaus damit zu rechnen war, dass sich Mobilitätschancen für die betrachteten Jahrgänge eröffnen würden. Zudem waren 78 der im März 1996 noch abhängig beschäftigten ehemaligen Angehörigen der DDR-Dienstklasse im Vergleich zu ihrer Position Ende 1989 beruflich abgestiegen. Die Mehrzahl von ihnen wechselte nicht innerhalb der oberen Dienstklasse, sondern in mittlere Angestelltenpositionen, Einzelne sogar in einfache Angestelltenpositionen, auf Facharbeiterpositionen oder auf Stellen als Beamte im einfachen Dienst. Damit trug die obere Dienstklasse der DDR nicht nur im Vergleich zu gleichwertig positionierten Beschäftigten in Westdeutschland, sondern auch zur ehemaligen Dienstklasse in der polnischen Transformationsgesellschaft, ein erheblich höheres Risiko beruflicher Stauseinbußen (vgl. Diewald 1999, S. 220).

Ein Vergleich ehemaliger Leitungskader und Fachkräfte (vgl. Tabelle 4) verdeutlicht, dass eine geringere Erwerbsbeteiligung und die verstärkte Selbst-

Tabelle 4: Vergleich der beruflichen Stellung von März 1996
mit der Stellung von Dezember 1989

	Ehemalige Leitungskader mit höheren Funktionen	Ehemalige Leitungskader mit hochqualifizierten Angestelltentätigkeiten	Ehemalige hochqualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion
Aufstieg	(-)	5 %	4 %
Gleiche oder gleichwertige berufliche Stellung	(10 %)	18 %	62 %
Abstieg	(60 %)	50 %	21 %
Selbständig / freiberuflich beschäftigt	(10 %)	11 %	7 %
nicht erwerbstätig	(20 %)	16 %	5 %
<i>N</i>	<i>10</i>	<i>104</i>	<i>95</i>

Datenbasis: Ostdeutsche Lebensverlaufsstudie am MPIB

Anmerkung: Die Prozentwerte bei höheren Leitungskadern sind wegen der geringen Fallzahl in Klammern gesetzt.

ständigkeit in der Gruppe der ehemaligen Leitungskader mit höheren Risiken beruflichen Statusverlusts einhergingen. Dass nur jedem zwanzigsten der DDR-Leitungskader mit hochqualifizierter Angestelltentätigkeit im Vergleich der Jahre 1989 und 1996 ein beruflicher Aufstieg gelang, mag man zunächst der Tatsache zuschreiben, dass für die ehemaligen Führungskräfte, die schon gute Berufspositionen erreicht hatten, weitere Aufstiege zunehmend schwerer zu verwirklichen waren. Deutlich zeigt sich jedoch, dass ihnen auch der einfache Erhalt des erreichten Status weitaus schwerer fiel als den ehemaligen Fachkräften ohne Leitungsverantwortung. Unter den hochqualifizierten Ange-

stellten mit Leitungsfunktion war der Anteil der beruflich Abgestiegenen um fast 30 Prozentpunkte höher als unter den Professionsangehörigen ohne Leitungsaufgaben. Bei der höheren Arbeitslosenquote der ehemaligen Führungskräfte handelte es sich also offensichtlich um die Spitze eines Eisbergs von unterschiedlichen Arbeitsmarktrisiken, die sich auf diese Gruppe im Vergleich zu den ehemaligen Fachkräften ohne Leitungsverantwortung konzentrierten.

Dass die ehemaligen Leitungskader der DDR sowohl höhere Arbeitslosenquoten als auch höhere Anteile von Absteigern und nichtakademischen Selbständigen in der Nachwendezeit aufwiesen, ermöglicht eine weitere Aggregation der Beschäftigungsbilanzen. Zum einen soll damit die Diskussion möglicher Erklärungsfaktoren im nächsten Abschnitt gebündelt werden. Zum anderen sollen nun auch die Selbständigen mit in die Bilanz einbezogen werden, bei denen es schwerer fällt, die 1996 erreichte Position mit der beruflichen Stellung zur Zeit der Wende zu vergleichen.¹⁴ Es wird daher im Folgenden nur noch nach dem Verbleib in der oberen Dienstklasse gefragt, wobei diejenigen Personen als weiterhin zugehörig gerechnet werden, die im März 1996 eine Beschäftigung als Angestellte(r) mit höheren Leitungsfunktionen und umfassenden Entscheidungsbefugnissen oder Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit (mit oder ohne Leitungsbefugnisse) oder Beamte(r) im höheren bzw. gehobenen Dienst oder Selbständige(r) in einem akademisch freien Beruf ausübten. (D.h. im Unterschied zu Tabelle 4 werden auch Freiberufler und ehemalige Leitungskader, die keine Leitungsfunktion mehr haben, aber als professionelle Angestellte arbeiten, noch als statusadäquat erfasst.) Zur oberen Dienstklasse gehörten 1996 nach dieser Einteilung 60 % der betrachteten Personen – 51 % der Frauen und 66 % der Männer. Fragt man erneut nach den unterschiedlichen Chancen von ehemaligen Fachkräften und Leitungskadern, so zeigt sich folgendes Bild:

Tabelle 5: Chance, im März 1996
zur oberen Dienstklasse zu gehören (Odds ratios)

	alle	Männer	Frauen
für die obere Dienstklasse von Dezember 1989 insgesamt	1,49	1,95	1,05
für ehemalige hochqualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion (N=95)	2,39	2,54	2,27
für ehemalige Leitungskader (N=114)	1,04	1,68	0,39
Unterschiede in den Chancen von Leitungskadern und Fachkräften	0,43*	0,66	0,17*

Datenbasis: Ostdeutsche Lebensverlaufsstudie am MPIB

Interpretationsbeispiel: "1,49": Die Wahrscheinlichkeit eines Angehörigen der oberen Dienstklasse der DDR 1989, im März 1996 ebenfalls der oberen Dienstklasse anzugehören, ist um 49 % höher als die Wahrscheinlichkeit, ihr 1996 nicht mehr anzugehören.

Anmerkung: * - signifikanter Unterschied auf dem 5 %-Niveau

¹⁴ Auch bei einer Betrachtung von Firmengrößen und Verdiensten ist es oft nicht möglich, "Gründungen aus Not" von anderer Selbständigkeit zu unterscheiden.

In Übereinstimmung mit den bisherigen Befunden zeigt sich, dass für den Zeitraum 1989 bis 1996 die Verbleibswahrscheinlichkeit in der oberen Dienstklasse für die ehemaligen Leitungskader tatsächlich signifikant niedriger war als für die ehemaligen Fachkräfte. Überraschenderweise begründet sich dieser Unterschied jedoch, wie Tabelle 5 verdeutlicht, vor allem durch die Frauen. Ihre Chancen eines Statuserhalts waren erheblich schlechter als die von Männern, insbesondere, wenn sie in der DDR Führungsverantwortung gehabt hatten. Es ist an dieser Stelle noch unklar, ob der Grund dafür in einer generellen Diskriminierung von Frauen in Managementpositionen nach 1989 zu suchen ist oder ob es sich um Folgen tätigkeitsgruppenspezifischer Veränderungen handelt, z.B. die Konsequenzen eines verstärkten Abbaus von mit Frauen besetzten Verwaltungspositionen in der Industrie.

6. Qualifikationen und politisches Kapital: Mögliche Ursachen der unterschiedlichen Arbeitsmarkt- lagen ehemaliger Fachkräfte und Leitungskader

Eine detaillierte Analyse der Gründe für die unterschiedlichen Arbeitsmarktlagen ehemaliger Leitungskader und Fachangestellter in der Nachwendezeit kann hier nicht erfolgen. Ziel des abschließenden empirischen Abschnitts ist jedoch, zumindest einige mögliche Gründe für das unterschiedliche Arbeitsmarktschicksal der untersuchten Personen nach der Wende zu betrachten.

In Anlehnung an die Überlegungen aus Abschnitt 2 sind mindestens drei Ursachenkomplexe relevant. Die höhere berufsbiographische Gefährdung ehemaliger Leitungskader könnte ein schlechtes Ergebnis einer stärkeren politischen Verquickung mit dem DDR-System gewesen sein, die nach der Wende das berufliche Fortkommen behinderte. (Wie sich jedoch gezeigt hat, gibt es eine starke Geschlechterdifferenz der Schwierigkeiten beim Statuserhalt, was gegen diese Begründung spricht.) Die unterschiedliche Arbeitsmarktplatzierung ehemaliger Leitungskader und ehemaliger Fachkräfte nach der Wende könnte ihre Ursache auch in verschiedenen Niveaus formaler Qualifikation und unterschiedlichen berufsbiographischen Ausstattungen zur Zeit des Mauerfalls haben. Zu erwarten wäre, dass die ehemaligen Fachkräfte durch höhere formale Bildungsabschlüsse im Vorteil waren, denn die formale Anerkennung von DDR-Berufszertifikaten im Einigungsvertrag machte diese zu wichtigen Differenzierungskriterien auf dem Arbeitsmarkt in der Nachwendezeit. Und schließlich könnten unterschiedliche wirtschaftsstrukturelle Rahmenbedingungen der Berufswege ehemaliger Fachkräfte und Leitungskader ihr Nachwendeschicksal erklären, ohne dass dies in erster Linie Kompetenz- oder Qualifikationsunter-

schieden anzulasten wäre. Hier ist besonders auf die höhere Beschäftigungssicherheit im öffentlichen Dienst zu achten, von der allerdings Frauen profitiert haben sollten.

Betrachtet man diese möglichen Einflüsse zunächst bivariat, so zeigten sich die ehemaligen DDR-Leitungskader wie erwartet systemloyaler als die ehemaligen Fachkräfte, wenngleich die Unterschiede relativ gering waren. 49 % der ehemaligen Leitungskader gaben an, 1989 in der SED oder einer Blockpartei¹⁵ gewesen zu sein bzw. eine höhere Leitungsfunktion in den Parteien, der FDJ oder dem FDGB ausgeübt zu haben. Das traf hingegen nur für 40 % der ehemaligen Fachkräfte zu. Frauen demonstrierten seltener Systemloyalität als Männer. Nur 35 % der weiblichen professionellen Angestellten ohne Leitungsfunktion und 39 % der weiblichen Leitungskader waren Parteimitglieder oder höhere Funktionsträgerinnen. Aufgrund der staatlichen Bemühungen, den Anteil von Frauen in qualifizierten Berufen und Leitungstätigkeiten zu erhöhen, wirkte sich fehlende Parteimitgliedschaft auf ihre Karrieren in der DDR auch weniger negativ aus. Unter der Annahme, dass sich SED-Mitgliedschaft oder Funktionärerfahrungen in der DDR nach 1989 als nicht gerade karriereförderlich erwiesen, lassen sich hinsichtlich der politischen Verbundenheit mit der DDR-Gesellschaft damit wenig Anhaltspunkte für eine Erklärung der schlechteren Verbleibschancen weiblicher Leitungskader in der oberen Dienstklasse finden.

Ein möglicher Ursachenkomplex der divergierenden Arbeitsmarktlagen zeigt sich im unterschiedlichen formalen Bildungsniveau der ehemaligen Leitungskader und Fachkräfte im Dezember 1989. Während 86 % der Fachkräfte über einen Hochschulabschluss verfügten und der Rest eine Fachschule über eine Techniker Ausbildung absolviert hatte, war das Spektrum der Bildungsabschlüsse bei ehemaligen Leitungskadern deutlich breiter. Nur 50 % hatten eine Hochschulausbildung beendet. 36 % verfügten über ein Fachschulzeugnis oder Technikerzertifikat und immerhin 14 % "nur" über einen Facharbeiter- oder Meisterabschluss.¹⁶ Bei den Frauen waren die Unterschiede ausgeprägter als bei den Männern. War das Niveau der Ausbildung also ein Grund für ihre schlechteren Verbleibschancen in der oberen Dienstklasse?

Werden diese Erklärungsfaktoren für den beruflichen Statuserhalt nach 1989 multivariat gegeneinander abgewogen, so legen die Modellergebnisse (Tabelle 6) tatsächlich nahe, dass sich die höheren Verbleibschancen der DDR-Fachkräfte in statusadäquater Beschäftigung wesentlich auf Unterschiede des Qualifikationsniveaus und kaum auf die "Bestrafung" von Systemnähe vor

¹⁵ Mitgliedschaft in den sogenannten "Blockparteien" wird hier auch als systemloyales Verhalten gewertet, da diese Parteien in keiner Weise oppositionellen Charakter trugen und eine Mitgliedschaft dort häufig der Beförderung beruflicher Karrieren unter Umgehung der SED-Mitgliedschaft diente (vgl. Solga 1994, Fußnote 7). Im Übrigen handelt es sich dabei um Einzelfälle.

¹⁶ Auch die Erstausbildungen der späteren Fachkräfte und Leitungskader wiesen ein deutliches Niveaugefälle auf.

Tabelle 6: Logistische Regression für den Verbleib in der oberen Dienstklasse im März 1996 im Vergleich zu Dezember 1989 (N=209)

	Modell 1 (gesamt)	Modell 2 (gesamt)	Modell 3 (gesamt)	Modell 4 (gesamt)	Modell 5 nur Männer	Modell 5 nur Frauen
Leitungstätigkeit Dez. 1989 (Ref. nein)	0,43* (0,00)	0,66 (0,31)	0,68 (0,34)	0,97 (0,94)	0,92 (0,86)	0,45 (0,18)
Systemloyalität ja (Ref. nein)			0,77 (0,40)	0,62 (0,14)	0,46+ (0,06)	0,87 (0,81)
Ausbildungsniveau niedriger als Hochschulabschluss (Ref. HSA)				0,23* (0,00)	0,30* (0,01)	0,15* (0,01)
Frau (Ref. Mann)		0,89 (0,80)	0,87 (0,75)	0,74 (0,52)		
Interaktion: Frau * Leitungstätigkeit Dez. 1989		0,26* (0,03)	0,26* (0,03)	0,39 (0,15)		
Konstante	2,39 (0,00)	2,54 (0,00)	2,86 (0,00)	4,32 (0,00)	4,75 (0,00)	2,96 (0,01)
-2DiffLL	273,2	260,1	259,9	242,5	142,7	97,5
Freiheitsgrade	1	3	4	5	3	3
einbezogene Fälle	209	209	209	209	121	88

Datenbasis: Ostdeutsche Lebensverlaufsstudie am MPIB

Aufgeführt sind die Exponentialwerte (exp(b)) der Koeffizienten und ihre Signifikanzniveaus. Die Exponentialwerte geben an, um welchen Faktor ein Merkmal im Vergleich zur Referenzkategorie die Wahrscheinlichkeit erhöht, im März 1996 zur oberen Dienstklasse zu gehören. Interpretationsbeispiel: Modell 1 "0,43": Personen mit einer Leitungsfunktion im Dezember 1989 haben eine um 57 % geringere Chance, im März 1996 eine statusgleiche Berufsposition zu haben, als Personen ohne Leitungsfunktion im Dezember 1989.

+: Koeffizienten signifikant bei $p < 0,10$; *: Koeffizienten signifikant bei $p < 0,05$.

1989 zurückführen lassen. Nur für Männer scheint die Ausübung höherer Funktionen bzw. eine Parteimitgliedschaft den Erhalt des beruflichen Status ernsthaft beeinträchtigt zu haben. Akademikern beiderlei Geschlechts gelang der Statuserhalt deutlich öfter als anderen Bildungsgruppen. Dass sich Frauen insgesamt schlechter in der Dienstklasse behaupten konnten als Männer, geht auch nach den Modellergebnissen auf die höheren Abstiegs- und Arbeitslosig-

keitsrisiken weiblicher Leitungskader zurück, die wiederum mit einem geringeren formalen Ausbildungsniveau verknüpft sind.¹⁷

Läuft also alles auf eine Frage des richtigen Bildungszertifikats hinaus? Immerhin stellt sich die Frage, warum Hochschulabschlüsse mit dem Arbeitsmarktschicksal weiblicher Fach- und Führungskräfte offenbar unmittelbarer verknüpft waren als das bei Männern zu beobachten war. Eine mögliche Ursache dafür wurde bereits angesprochen – die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst, dessen Angestellte bekanntlich durch eine Übernahmeregulierung im Einigungsvertrag besonders vor Entlassungen in Arbeitslosigkeit geschützt waren und der tarifrechtlich stärker reguliert ist als die private Wirtschaft.¹⁸ Im öffentlichen Dienst arbeiteten Ende 1989 34 % der Leitungskader und 67 % der Fachkräfte ohne Leitungsverantwortung. Bei Frauen waren die Anteile mit 36 % der ehemaligen Leitungskader und 74 % der ehemaligen Fachkräfte nur geringfügig höher. Es fällt auf, dass der Statuserhalt in der Regel Angehörigen der DDR-Dienstklasse, die 1989 im öffentlichen Dienst arbeiteten überdurchschnittlich gut gelang. Die Ausnahme sind Männer in Fachangestelltentätigkeiten, die außerhalb des Öffentlichen Dienstes sogar etwas häufiger in statusadäquate Positionen im Jahr 1996 mündeten. Dramatisch sind im Vergleich zu Männern allerdings die Unterschiede in den Chancen von Frauen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes: Während 31 von 36 weiblichen professionellen Angestellten, die 1989 im öffentlichen Dienst arbeiteten, 1996 eine ähnliche berufliche Stellung hatten, war das nur bei 3 von 13 Fachkräften der übrigen Wirtschaftsbereiche der Fall. Ähnlich das Bild bei den Leitungskadern, wo 9 von 14 im öffentlichen Dienst der Statuserhalt gelang, aber nur 2 von 25 in den übrigen Wirtschaftsbereichen.¹⁹ Nicht die Leitungstätigkeit per se ist es, die einen hohen Risikofaktor für die berufliche Kontinuität der Frauen aus der DDR-Dienstklasse darstellt, sondern die Tatsache, dass diese Leitungstätigkeit

¹⁷ Ein interessanter Nebentbefund ergibt sich für das Alter, das im dokumentierten Modell nicht berücksichtigt werden konnte: Im Allgemeinen hatten die um 1940 Geborenen in der Nachwendezeit höhere Arbeitsmarktrisiken und schlechtere Wiedereinstiegschancen als jüngere Kohorten, ein Fakt, der sich u.a. in deutlich niedrigeren Selbstwirksamkeitseinschätzungen und einem geringeren Selbstwertgefühl niederschlug (vgl. Diewald/Huinink/Heckhausen 1996). Unter den ehemaligen Leitungskadern und Fachkräften schnitten die zur Wende etwa Fünfzigjährigen hingegen etwas besser ab als die Jüngeren. Während 63 % der um 1940 Geborenen 1996 eine vergleichbare Position besetzten, waren es unter den um 1951 und 1960 Geborenen 58 % bzw. 57 %, d.h. die Älteren stellten nicht nur einen höheren Anteil an den Leitungskadern, sondern konnten ihre berufliche Position auch etwas besser verteidigen.

¹⁸ Der starke Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau und der sektoralen Zugehörigkeit spricht dagegen, die Information zum öffentlichen Dienst in die logistische Regression aufzunehmen. 86 % der 1989 im öffentlichen Dienst beschäftigten weiblichen Fachkräfte und Leitungskader besaßen einen Hochschulabschluss. Anderswo waren es nur 34 %.

¹⁹ Für Männer, die 1989 eine Leitungsfunktion ausübten, war der Unterschied zwischen den Beschäftigungsbereichen geringer. 20 von 25 männlichen Leitungskadern aus dem öffentlichen Dienst und 27 von 50, die 1989 nicht im öffentlichen Dienst arbeiteten, gelang bis 1996 ein beruflicher Statuserhalt.

häufig außerhalb des schützenden öffentlichen Dienstes angesiedelt war, in Wirtschaftsbereichen, die von Privatisierungen und starkem Beschäftigungsabbau betroffen waren und in denen es eine starke Konkurrenz um Arbeitsplätze gab. Die häufiger als Männer mit kaufmännischen Qualifikationen ausgestatteten Frauen scheinen sich in diesem Umfeld, das nicht auf weibliche Managerinnen wartete, verstärkt in niedriger angesiedelte Angestelltentätigkeiten geflüchtet zu haben. Die Beschäftigung der hochqualifizierten weiblichen Fachangestellten ohne Leitungsfunktion konzentrierte sich hingegen im öffentlichen Dienst. Diese Frauen – ein Großteil davon Lehrerinnen – profitierten vom öffentlichen Dienst als Schutzraum für hochqualifizierte Frauenerwerbstätigkeit.

7. Diskussion

Ziel des Aufsatzes war eine Beschreibung der Beschäftigungsverläufe und beruflichen Chancen von Vertretern der DDR-Subeliten nach der Wende. In Anknüpfung an Überlegungen zur Ausdifferenzierung von Berufskarrieren in der DDR wurden dabei zwei Gruppen unterschieden – ehemalige hochqualifizierte Angestellte ohne Leitungsverantwortung und ehemalige Leitungskader. Gezeigt haben sich in Analysen mit der Ostdeutschen Lebensverlaufsstudie ambivalente, doch vergleichsweise privilegierte Beschäftigungsaussichten der ehemaligen oberen Dienstklasse nach 1989 im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen. Gleichzeitig konnten deutliche Unterschiede in den Beschäftigungschancen ehemaliger Fachkräfte und Leitungskader festgestellt werden, wobei die ehemaligen Leitungskader höheren Beschäftigungsrisiken ausgesetzt waren und geringere Aussichten hatten, nach der Wende eine statusgleiche Berufstätigkeit auszuüben. Fragt man genauer nach den Ursachen dieser ungleichen Arbeitsmarktlagen, so deutet sich ein Zusammenspiel von Einflüssen der Nachwendezeit und "Hinterlassenschaften" der DDR an. Die Berufsrollen von Fachkräften und Leitungskadern in der DDR hatten sich unter anderem im Hinblick auf das erforderliche formale Bildungsniveau ausdifferenziert. Die höhere Kontinuität in den Berufsbiographien ehemaliger Fachkräfte erklärt sich wesentlich daraus, dass Berufszertifikate in das neue System transferiert werden konnten und sogar noch an Bedeutung für individuelle Beschäftigungschancen gewannen. Gleichzeitig zeigten sich, bei Frauen stärker als bei Männern, Benachteiligungen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt, die nicht in Beziehung zu Karriereprofilen, sondern zu organisationalen Kontexten standen. Wo Betriebe geschlossen werden, werden Entlassungen nicht mehr vorrangig von Kompetenzprofilen und politischer Vergangenheit bestimmt. Außerhalb des öffentlichen Dienstes waren Frauen massiv von Arbeitsplatzverlust und beruflichen Abstiegen bedroht, so dass vor allem weibliche Leitungskader ein hohes Risiko beruflicher Diskontinuität trugen. Während die qualifizierten

“Fachkader“ der DDR im Schutz des öffentlichen Dienstes Teil der neuen Professionen wurden, scheiterten die ehemaligen “Leitungskader“ daher häufig auf ihrem Weg in den Kreis des postsozialistischen Leitungspersonals.

Literatur

- Bürklin, Wilhelm (1997): Die Potsdamer Elitestudie von 1995: Problemstellungen und wissenschaftliches Programm. In: Wilhelm Bürklin/Hilke Rebenstorf (Hg.): Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration. Opladen, S. 11-34.
- Dahrendorf, Ralf (1965): Gesellschaft und Demokratie in Deutschland. München.
- Derlien, Hans-Ulrich (2001): Elitenzirkulation zwischen Integration und Implosion. In: Hans Bertram/Raj Kollmorgen (Hg.): Die Transformation Ostdeutschlands: Berichte zum Sozialen und Politischen Wandel in den Neuen Bundesländern. Opladen, S. 53-76.
- Diewald, Martin (1999): Entwertungen, Umwertungen, Aufwertungen. Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel. Freie Universität, Berlin (Habilitation).
- Diewald, Martin/Huinink, Johannes/Heckhausen, Jutta (1996): Lebensverläufe und Persönlichkeitsentwicklung im gesellschaftlichen Umbruch: Kohortenschicksale und Kontrollverhalten in Ostdeutschland nach der Wende. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 2, S. 219-248.
- Diewald, Martin/Solga, Heike/Goedicke, Anne (2002): Back to Labor Markets - Who Is Getting Ahead in Post-communist Societies After 1989? The Case of East Germany. In: European Societies, H. 4, S. 27-52.
- Goedicke, Anne (2002): Beschäftigungschancen und Betriebszugehörigkeit. Die Folgen betrieblichen Wandels für Ostdeutsche Erwerbstätige nach 1989. Opladen.
- Hornbostel, Stefan (1999a): Vorwort, In: Ders. (Hg.): Sozialistische Eliten. Horizontale und vertikale Differenzierungsmuster in der DDR. Opladen, S. 7-9.
- Hornbostel, Stefan (1999b): Kaderpolitik und Gesellschaftliche Differenzierungsmuster: Befunde aus der Analyse des Zentralen Kaderdatenspeichers des Ministerrates der DDR. In: Ders. (Hg.): Sozialistische Eliten. Horizontale und vertikale Differenzierungsmuster in der DDR. Opladen, S. 177-209.
- Huinink, Johannes/Mayer Karl Ulrich (1995): Einleitung. In: Johannes Huinink/Karl Ulrich Mayer/Martin Diewald/Heike Solga/Annemette Sørensen/Heike Trappe (Hg.): Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und Danach. Berlin, S. 7-23.
- Klammer, Ute et al. (2000): WSI-FrauenDatenReport. Berlin.
- Machatzke, Jörg (1997): Die Potsdamer Elitestudie – Positionsauswahl und Ausschöpfung. In: Wilhelm Bürklin/Hilke Rebenstorf (Hg.): Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration. Opladen, S. 11-68.

- Mayer, Karl Ulrich (2001): Soziale Mobilität und Erwerbsverläufe in der Transformation Ostdeutschlands. In: Wolfgang Schluchter/Peter E. Quint (Hg.): Der Vereinigungsschock – Zehn Jahre danach. Eine vergleichende Betrachtung. Weilerswist, S. 336-365.
- Meuschel, Sigrid (1992): Legitimation und Parteiherrschaft in der DDR. Zum Paradox von Stabilität und Revolution in der DDR 1945-1989. Frankfurt a.M.
- Pollack, Detlef (1998): Die Konstitutive Widersprüchlichkeit der DDR oder: War die DDR-Gesellschaft homogen? In: Geschichte und Gesellschaft 214, S. 110-131.
- Renner, Karl (1953): Wandlungen der Modernen Gesellschaft. Wien.
- Solga, Heike (1994): 'Systemloyalität' als Bedingung sozialer Mobilität im Staatssozialismus, am Beispiel der DDR. In: Berliner Journal für Soziologie, H. 4, S. 523-542.
- Solga, Heike (1995): Auf dem Weg in eine klassenlose Gesellschaft? Klassenslagen und Mobilität zwischen Generationen in der DDR. Berlin.
- Solga, Heike (1996): Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR. In: ZA-Information, 38, S. 28-38.
- Solga, Heike (1997): Der Verbleib der Angehörigen der oberen Dienstklasse der DDR nach 1989: Heißt ihr Schicksal nach der Wende beruflicher Abstieg? In: Stefan Hradil/Eckart Pankoke (Hg.): Aufstieg für alle? Opladen, S. 321-382.
- Solga, Heike (1998): The Fate of the East German Upper Service Class after 1989: Types of System Transformations and Changes in Elite Recruitment. In: Ilja Srubar (Hg.): Eliten, politische Kultur und Privatisierung in Ostdeutschland, Tschechien und Mitteleuropa. Konstanz, S. 97-117.
- Szelényi, Szonja/Szelényi, Ivan/Kovách, Imre (1995): The making of the Hungarian postcommunist elite: Circulation in Politics, reproduction in the economy. In: Theory and Society, 24, S. 697-722.
- Trappe, Heike (1995): Emanzipation oder Zwang? Frauen in der DDR zwischen Beruf, Familie und Sozialpolitik. Berlin.
- Welzel, Christian (1997): Demokratischer Elitenwandel: die Erneuerung der ostdeutschen Elite aus demokratie-soziologischer Sicht. Opladen.
- Windolf, Paul (1996): Die Transformation der ostdeutschen Betriebe, In: Berliner Journal für Soziologie, H. 6, S. 467-488.